

WeiterBilden in Siegen-Wittgenstein

Sozialpartner-Initiative der Metall- und Elektroindustrie
Siegen-Wittgenstein

Projektvorstellung
Reflexionsworkshop der Regiestelle Weiterbildung
13.10.2011

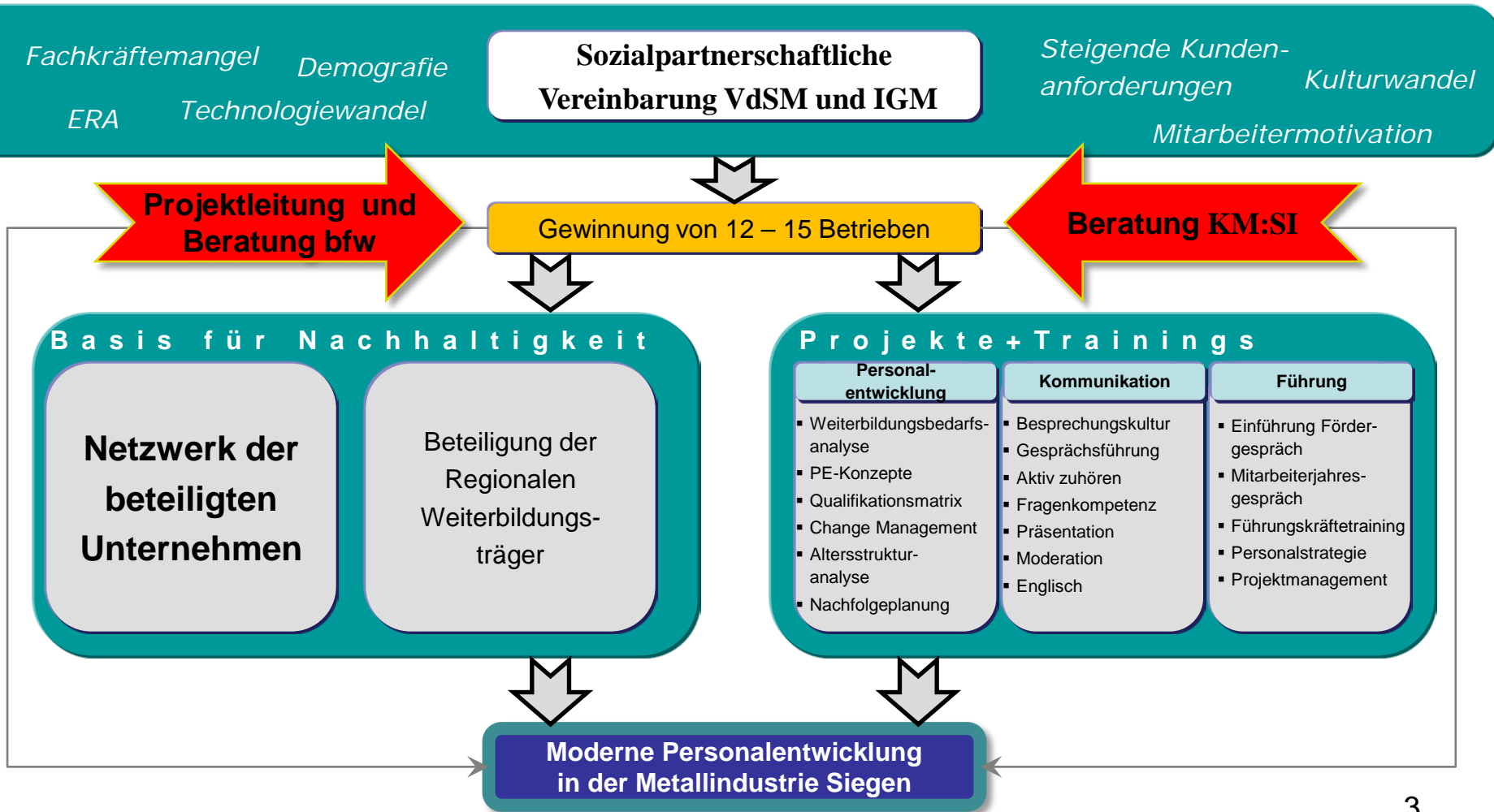
Motive der Unternehmen zur Projektteilnahme

Komplexe Aufgaben lassen sich nur mit qualifiziertem Personal lösen



Die Aktionsfelder der Sozialpartnerinitiative

Dreigliedriges Angebot für Unternehmen und Region im Siegener Projekt



Das Leistungsspektrum des Projektes

Unternehmen der Metallindustrie können sich unterschiedlich beteiligen

Prozessberatung

Prozessberatung in Verbundprojekten
Teilnahme an betrieblichen Steuerkreisen
Beratung und Beispielgeber
Die Ziele des Verbundprojektes sind in Auftragsklärung definiert

Themen-Workshops

Workshops in Unternehmen
Ca. 10 Teilnehmer
Zusammen mit Personalleitern bzw. Weiterbildungsverantwortlichen inhaltlich an das Unternehmensprojekt angepasst

Weiterbildung PE

8 Weiterbildungsmodule für Personal- und Kaufm. Leiter
Themen: Instrumente der Bedarfserfassung, Instrumente der Entwicklung, Personalauswahl und Employer Branding, PE als Prozess, besondere Herausforderungen im Mittelstand, Rolle der Personalverantwortlichen im Unternehmen

Trainings

Projektmanagement
Führungskräfte-Schulung
Englisch
Grundqualifikation Metall

Netzwerktreffen

Vorstellung der Verbundprojekte und Unternehmen, Impulsvorträge.
Teilnehmer: Geschäftsführer, Personalleiter, Betriebsräte, Weiterbildungsverantwortliche, VDSM, IG Metall und Projektberater

Beantragung weiterer Mittel

An die Bedarfsanalyse anschließende Beratung über weitere Fördermöglichkeiten

Die Unternehmen im Verbund

Diese und weitere Unternehmen sind im Boot



Klein Umformtechnik

Hundt & Weber

Die Problemlagen ähneln sich

Das ermöglicht sinnvollen Erfahrungsaustausch im Netzwerk

Personalarbeit

- Schwierigkeiten geeignete Bewerber für Ausbildung zu finden
- Ausbildung über Bedarf
- Schwierigkeiten die guten Ausgelernten zu halten
- Fachkräftemangel teilweise
- Weiterbildung wird adhoc entschieden

Führung

- ERA Einführung – wie weiter?
- Handwerkszeug für Führungskräfte fehlt
- Zu wenig Zeit für Führungsarbeit
- Führungskräfteauswahl?
- Große Führungsspannen
- Generationswechsel gestalten
- Motivation der Mitarbeiter
- Förderung der Eigenständigkeit der Mitarbeiter



Systematische PE

**Führungs-
instrumente**

Verbundprojekte 2011

Die Spannbreite der Themen ist groß und gewollt

- **Aufbau einer systematischen Qualifizierungsreihe für gewerblich-technische Mitarbeiter in Fertigungsbereich** (Projektbeginn: Dezember 2010)
- Durchführung einer Altersstrukturanalyse mit Maßnahmenplanung und Qualifikation der Verantwortlichen (Projektbeginn: November 2010)
- **Einführung eines regelmäßigen jährlichen Fördergesprächs**, um den Weiterbildungsbedarf zu erheben und Transparenz über die Potenziale der Mitarbeiter/innen zu erhalten (März 2011)
- Verbesserung der Kommunikation und des Besprechungswesens im Unternehmen mit Open Space Veranstaltung (Juli 2011)
- **Aufbau einer Qualifikationsmatrix für die Produktion** (Oktober 2011)
- Nachfolgemangement im Unternehmen (in Planung)

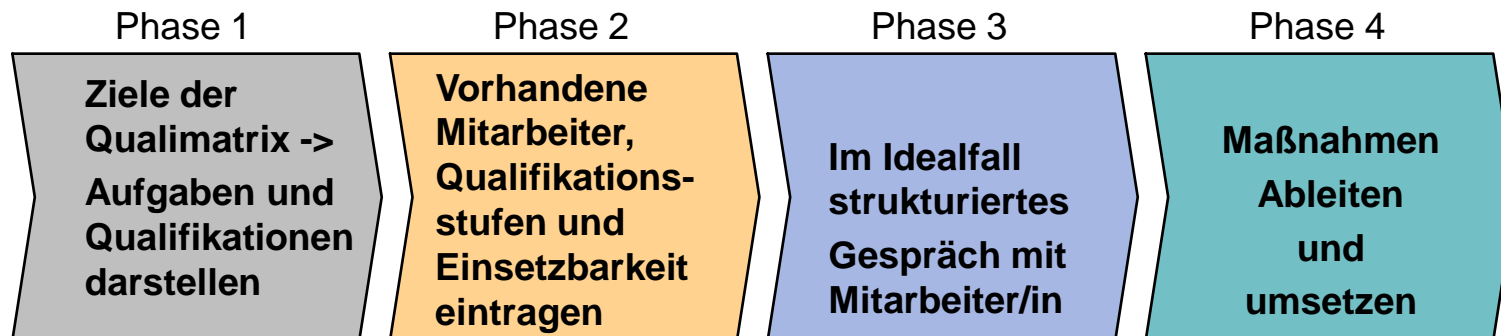


Abguss bei Karl-Buch
Walzengießerei

Projektbeispiel 1 und 2

Qualifikationsmatrix ist ein gutes Einstiegsführungsinstrument

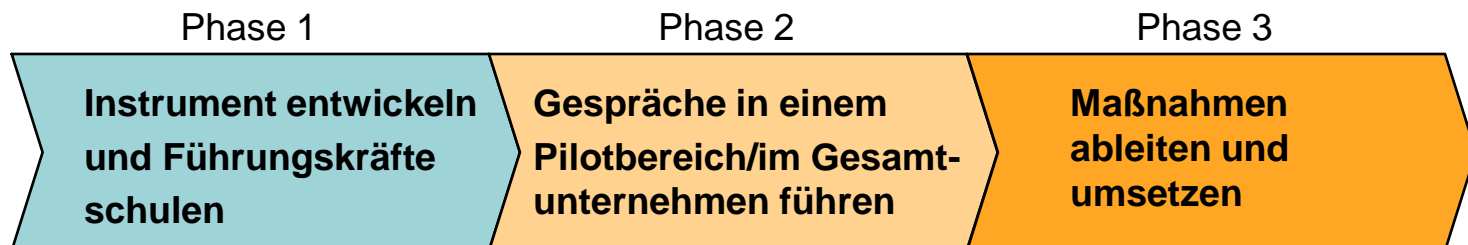
- Pilotprojekt 1 (Großes Werk in Wittgenstein – Qualimatrix Grundlage für Tandemlernen, Train the Trainer)
- Pilotprojekt 2 (Herzstück einer Walzengießerei) – zunächst Kurzworkshop
- Ergebnisse: Aktuelle Daten über Qualifikationen der Mitarbeiter/innen und neue Anforderungen
- Methode: Darstellung von erforderlichen und verfügbaren Qualifikationen als Matrix, mehrere Workshops mit Meister, Schichtführer, BR
- Herausforderungen: Auswahl der Kriterien, Anforderungen und Qualifikationsstufen
- Unterschiedliche Herangehensweise bei der Mitarbeiterbeteiligung



Projektbeispiel 3

Einführung Fördergespräch unterstützt Beteiligung

- Traditionsunternehmen geht mehrere Schritte auf einmal
- Kulturwandel – vom eigentümergeführten Unternehmen zum modernen Unternehmen mit professioneller PE
- Bauliche Modernisierung und Einführung neuer Führungsinstrumente zeitgleich
- Jährliches, strukturiertes Gespräch zwischen Mitarbeiter/in und Führungskraft im gesamten Unternehmen einführen
- Ziel: Bestandsaufnahme und Grundlage der Planung betrieblicher Weiterbildung
- **Führungskräfteschulung über 5 Hierarchieebenen, gemeinsame Erarbeitung des Instruments**
- Probleme: Teilweise große Ängste mittleres Management und im BR
- Sehr engagierter Personalleiter, ein Management, das wirklich will



Die Schwierigkeiten bei den Projekten

Grenzen liegen in der Struktur der SPI und in der Komplexität

Probleme im Gesamt-Projekt

- Kofi aus den Vereinbarungen lässt sich nicht „einfordern“
- Risiko Regionaler Ansatz : Limitierte Zahl von Unternehmen und „verdammt zur Qualität“
- Springen Unternehmen ab, können kaum neue mehr gewonnen werden
- Starke Kundenorientierung muss sich in den Kompetenzen der Berater/innen spiegeln
- Unternehmen sind kollegialen Austausch nicht gewohnt, keine Schwäche zeigen

Probleme in den Unternehmensprojekten

- Die Unternehmen haben hohe Erwartungen
- Verbindlichkeit ist keine Selbstverständlichkeit
- Es geschieht nichts von alleine, man muss ständig den Kontakt halten (Checklisten)
- Zeitliche Überforderung der mittleren Führungsebene
- Projekte erzeugen Unsicherheiten -> Widerstand ist umzuwandeln
- Akzeptanz der Personalabteilungen

Lösungen

- Unternehmen auf den verschiedenen Entwicklungsstufen und in den Bedarfslagen abholen (Verbundprojekte, Trainings, **Kurzworkshops**)
- Qualifizieren der internen Projektleiter (siehe nächste Seite)
- Rollenklarheit! Die Verantwortung für die Unternehmensprojekte liegt inhaltlich bei den Unternehmen. Wir begleiten Prozesse und beraten.
- Konsequentes Multiprojektmanagement mit regelmäßigen Statusmeldungen an die Sozialpartner

Die Highlights der SPI Siegen-Wittgenstein




PE Weiterbildung und Netzwerktreffen

**WEITERBILDUNG FÜR VERANTWORTLICHE
DER PERSONALENTWICKLUNG
UNTERNEHMENSÜBERGREIFEND**

Handwerkszeug
der Personalentwicklung

5 Module
durch-
geführt



| | |
|---|---|
| Grundlagen moderner PE Handlungsfelder, Strategien, Stolpersteine und Tipps |  |
| Instrumente Bedarfsermittlung Profile, Kompetenzmodelle, Mitarbeitergespräche etc. |  |
| Instrumente Entwicklung Zielvereinbarung, Coaching, Tandemlernen, Talentmgmt. etc. |  |
| Weiterbildungsmanagement Ziele, Planung, Methodik, Einkauf externer Leistungen etc. | |

Netzwerktreffen als
Möglichkeit zum Austausch
Neueste Idee der
Unternehmen: Meisterrunde



WeiterBilden in Siegen-Wittgenstein

Ansprechpartnerinnen:

Rita Kley - Projektleitung
bfw-Unternehmen für Bildung
Tel.: 0175 1887986
Kley.Rita@bfw.de

Sabine Bechheim
KM:SI GmbH
bechheim@kmsi.de

Ilona Grüdelbach
KM:SI GmbH
gruedelbach@kmsi.de

Vielen Dank für Ihr Interesse!

Gefördert durch:



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales



EUROPÄISCHE UNION